syndicat des particuliers employeurs

Ministère des Affaires sociales et de la Santé
Ministère délégué chargé de la Famille

Contribution du **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs à la réflexion
sur le développement des solutions d'accueil et la garantie de leur qualité

21 janvier 2013

Contribution du syndicat des particuliers employeurs à la réflexion collective sur le développement des solutions d'accueil de la petite enfance et leur qualité

- Présentation du **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs

- Approche novatrice : structuration du secteur par le métier et par le salarié

- La petite enfance : un enjeu économique et social structurant

- Imaginer les modes d'accueil qui correspondent aux besoins du territoire : Diversification et complémentarité des modes de garde pour répondre aux besoins des familles

- Nécessité d'accompagner les structures relais, vecteurs d'information et acteurs incontournables au niveau local

- Développement de la formation professionnelle dans les métiers de la petite enfance

P.J. *- Communiqués de presse*

PRESENTATION DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS (SPE)

Le **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs (SPE) a pour objet l'étude et la défense des droits et intérêts des particuliers et notamment leur représentation auprès des pouvoirs publics et autres organismes nationaux ou locaux.

Il soutient, en tant qu'organisation patronale, les particuliers qui emploient un ou plusieurs salariés à leur domicile privé ou au domicile du salarié (dans le cas des assistants maternels), sans poursuivre un but lucratif au moyen de ses salariés :

- Il diffuse toute information concernant le statut des particuliers employeurs et l'actualité du secteur ;
- Il contribue aux négociations collectives et à la politique de formation ;
- Il agit en tant qu'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et de l'ensemble des institutions afin de défendre le statut du particulier employeur ;
- Il œuvre pour assurer la liberté de choix des particuliers entre les différents modes d'intervention au domicile ;
- Il accompagne et soutient ses adhérents dans leur statut d'employeur.

Le **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs a une approche volontariste et innovante sur des sujets qui structurent la société, de la prise en charge des enfants au soutien des aînés, par des parents actifs. Au-delà d'un **soutien juridique et technique des employeurs particuliers** dans l'application du droit du travail et des obligations conventionnelles, ainsi que dans le domaine de la formation professionnelle des intervenants, le **s**yndicat appelle à une **mobilisation contre le travail non déclaré** grâce au **soutien à apporter** dans la structuration du secteur de l'aide à domicile.

Ayant représenté les employeurs français, tous modes d'interventions (prestataire, mandataire et emploi direct), à l'Organisation Internationale du Travail en 2011 (à Genève) pour l'adoption de la première Convention Internationale sur le Travail domestique, ainsi qu'au Forum européen qui prolongeait cette négociation (octobre 2011, Lisbonne), le **s**yndicat a pu constater que la France est reconnue sur ces sujets et son expérience sur les interactions « droit du travail/ vie personnelle/ organisation de la société » largement suivie. Le **s**yndicat a ainsi pu promouvoir l'approche vertueuse du soutien en tant que vecteur d'emploi et de cohésion sociale face à la seule politique de l'instauration du contrôle et de la sanction.

CONTEXTE SPECIFIQUE DE L'EMPLOI DIRECT ET APPROCHE NOVATRICE DU SPE

Les services à domicile se sont développés, du fait de l'évolution de la société dans ses composantes démographiques, économiques et socioculturelles, et concernent aujourd'hui des millions de bénéficiaires et d'intervenants. L'évolution de l'emploi à domicile est par ailleurs tirée par les activités de garde d'enfants, qui affichent, selon les données de l'ACOSS (2011), une progression de la masse salariale de 6,6 %, soutenue par le dynamisme du nombre d'employeurs (+6,8 %).
Avec près de 80 % des heures travaillées, l'emploi direct reste le premier mode d'intervention à domicile (3,5 millions de particuliers employeurs et 1,7 millions de salariés).
Par ailleurs, selon l'enquête de l'ANSP, 62 % des salariés des organismes agréés (entreprises, associations, collectivités locales…) sont également salariés de particuliers employeurs ; ils travaillent en majorité à temps partiels et sont peu formés.

Il en résulte les constats suivants :

- les salariés, comme les employeurs, sont des personnes isolées et ont besoin d'être informés et soutenus ;
- Les employeurs sont eux-mêmes en majorité des salariés ;
- les salariés, en recherche de temps de travail complémentaires, ne disposent pas de filières communes alors que le cœur des métiers exercés est le même, indépendamment de la catégorie de l'employeur (associations, collectivités, particuliers, entreprises…) et de leur mode d'emploi (fonctionnaires territoriaux, en prestataire, direct, ou via un mandataire) ;
- la terminologie des emplois utilisée suivant les types d'employeur, les formations répertoriées, les différences entres les textes législatifs et conventionnels, la non reconnaissance de certaines autres certifications accentuent les difficultés que rencontrent les salariés pour se positionner en tant que salariés d'un métier identifié d'un secteur homogène ;
- Les services aux particuliers sont facteurs d'intégration d'une population souvent peu ou pas formée ;
- L'employeur particulier est le seul employeur qui ne déduit pas l'intégralité des salaires et charges qu'il verse au salarié qu'il emploie de ses revenus imposables ;
- Le volume de travail non déclaré, qui reste encore le principal « mode d'emploi », est très 'sensible' aux politiques de soutien mise en œuvre.

C'est la raison pour laquelle le **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs préconise **une approche transversale** entre les différents acteurs (particuliers/ associations/ entreprises/ collectivités…) et des modes d'intervention (prestataires/ emploi direct/ mandataires…), avec la création de passerelles, qu'il s'agisse de la définition des métiers, des textes conventionnels, des parcours de formation, etc.
C'est grâce à **la complémentarité des acteurs et des modes d'intervention, tout en respectant le libre choix des bénéficiaires**, que nous arriverons à bâtir les solutions les mieux adaptées aux besoins des familles et à la configuration des différents territoires. Les temps de travail partiels, majoritaires dans ces services, pourraient être consolidés, les intervenants fidélisés par le développement de la formation professionnelle en vue d'une meilleure attractivité du secteur, notamment auprès des jeunes.

Dans cette optique, dès 2009, le **s**yndicat a rejoint la FESP, devenue la Fédération du service aux particuliers, l'unique Fédération représentant l'ensemble des modes d'intervention à domicile.

Jusqu'à présent en effet, l'organisation du travail a été conçue uniquement par Branche d'activités, c'est-à-dire par type d'employeurs : particulier employeur/ entreprise/ association/ collectivité… La réalité de ces emplois nécessite d'inverser le point de vue, sans nier les spécificités de chacun des types d'employeur, mais en **considérant les emplois d'abord par le métier et par celui qui l'exerce – le salarié.**

L'objectif du **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs est de créer un secteur professionnel reconnu qui offre des carrières par métier (petite enfance, maintien à domicile des personnes dépendantes, entretien de la maison, etc.) et d'optimiser le temps de travail pour ceux qui le souhaitent. Le passage, pour les intervenants, d'un mode à l'autre peut être source de perspectives et d'évolutions professionnelles et, s'il est accompagné, source de fidélisation de professionnels de qualité.

LA PETITE ENFANCE : UN ENJEU ECONOMIQUE ET SOCIAL STRUCTURANT

Le développement de l'offre d'accueil des jeunes enfants constitue un défi majeur pour les pouvoirs publics en ce qu'il est au carrefour de plusieurs enjeux sociétaux :

- conciliation de la vie professionnelle et vie familiale nécessitant des réponses adaptées à chaque situation (d'après l'enquête Emploi de l'INSEE, les deux tiers des enfants âgés de moins de 6 ans ont leurs deux parents actifs) ;
- épanouissement de l'enfant et apprentissage de la vie ;
- soutien à la parentalité au travers des échanges entre les parents et les professionnels ;
- prévention de l'exclusion et cohésion sociale en facilitant l'insertion professionnelle des femmes et en évitant qu'elles ne s'éloignent du marché du travail faute de mode de garde adapté ;
- intégration d'une population souvent éloignée de l'emploi (en majorité féminine).

De plus en plus de familles quittent les grandes agglomérations pour des raisons socioéconomiques au profit de communes périurbaines et rurales, zones géographiques souvent dépourvues de structures d'accueil ou n'étant pas en mesure de répondre aux besoins spécifiques (horaires atypiques, manque de places, etc.), alors que les solidarités familiales ne peuvent plus jouer un rôle d'alternative comme dans le passé.

L'accueil des enfants constitue alors un enjeu essentiel pour maintenir un bon équilibre démographique et stimuler le dynamisme économique et l'attractivité des territoires.

Concilier vie familiale et vie professionnelle : une préoccupation quotidienne des parents

L'augmentation du nombre de familles monoparentales ou recomposées, l'allongement de la durée de vie imposent aux actifs une gestion lourde de leurs organisations familiales.
Concilier vie familiale et vie professionnelle reste complexe.

Même si les comportements changent, les femmes assument encore en grande partie les tâches domestiques, les activités liées à l'éducation des enfants ou la prise en charge d'un parent âgé dépendant (les études leur attribuent généralement 80 % du travail à la maison). Un certain nombre de femmes se retirent du marché du travail pour éviter d'être confrontées à ces difficultés d'articulation des temps : le taux d'emploi des femmes baisse avec l'augmentation du nombre d'enfants (de 80 % avec un seul enfant de moins de trois ans, il passe à 50 % avec deux enfants). Ainsi, un tiers des femmes travaillent à temps partiel.

L'objectif de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est ainsi **une priorité de la politique de l'emploi, stimulant le travail des femmes**. Il ne faut pas oublier que la France se distingue par l'excellence de son taux de natalité (elle est souvent désignée, avec l'Irlande, comme championne d'Europe de la natalité[1]) et d'activité féminine (plus de 80 %).

De meilleures conditions de conciliation entre les impératifs professionnels et privés constituent un enjeu de motivation des salariés, d'attractivité et de productivité des entreprises. Comme le confirme l'Observatoire de la parentalité en entreprise, les salariés parents, de manière générale, jugent insuffisante l'implication des entreprises sur ces objectifs (organisation du travail plus souple, proposition de services facilitant la vie quotidienne des familles et d'autres formes d'aide…). Outre le développement de services de garde d'enfants, une évolution de la culture d'entreprise est nécessaire afin d'intégrer la parentalité dans l'organisation du travail des salariés.

[1] Selon l'INSEE, avec un taux de 2 enfants par femme en 2010, les Françaises n'ont jamais eu autant d'enfants depuis trente-cinq ans.

Maîtriser les deniers publics et diversifier les modes d'accueil

En plus d'apporter la réponse à la demande d'organisation sociale (travail des femmes), les services à la personne offrent, au-delà de toute considération idéologique, des **solutions économiquement plus avantageuses que les offres d'accueil collectif (crèches)**, beaucoup plus onéreuses pour la collectivité investissement et fonctionnement).

Une récente étude économique (enquête Wyman) démontre clairement la dynamique du secteur et un gain économique pour la collectivité, déduction faite des mesures de soutien auprès des bénéficiaires.

Sans opposer l'accueil individuel et l'accueil collectif, le rapport du sénateur Kergueris[2] démontre que pour l'Etat, le coût moyen par enfant est supérieur (presque double) pour les enfants gardés en collectif (coûts d'investissement et de fonctionnement) à celui pour les enfants en garde individuelle (assistant maternel et garde à domicile).
Sans oublier les amplitudes horaires de certains actifs, pour lesquels la souplesse est indispensable et pas toujours compatible avec les horaires des structures classiques d'accueil.

Par ailleurs, il est erroné de croire que la crèche est le principal mode d'accueil des enfants en France. Les études de la DRESS et les données de la CAF démontrent que, si les petits ne sont pas gardés par leurs parents, c'est l'accueil chez un assistant maternel qui est le plus fréquent. La **garde partagée**, développée surtout dans les villes, séduit de plus en plus de familles, notamment pour son moindre coût.

Dans la majorité des départements, l'offre de garde d'enfants est insuffisante et le développement nécessaire de la professionnalisation des intervenants constitue un constat partagé.
Sur la plupart des territoires, **l'information sur les modes d'accueil est hétérogène** et le soutien à la fonction d'employeur (d'assistants maternels et de gardes d'enfants à domicile) insuffisant.

Cependant, la solution ne peut être unique, il faut agir en fonction des besoins de la population d'une part et des possibilités sur le territoire donné d'autre part, prenant en compte des politiques départementales et des offres hétérogènes.

Avec un total de 823 394 naissances en 2011[3] et pour répondre à la diversité des attentes et des besoins des familles, **le développement de toutes les solutions de garde doit se poursuivre** en vue d'une part, d'offrir des solutions professionnelles à chaque famille et de lutter contre le travail non déclaré et, d'autre part, d'offrir des métiers reconnus et des carrières professionnelles aux intervenants exerçant ces métiers.

[2] *Rapport d'information sur l'avenir des services à la personne*, J. Kergueris, Sénat, 30 juin 2010
[3] *France, portrait social*, INSEE édition 2012.

Mettre en réseau les réseaux opérationnels

La politique de l'accueil de la petite enfance implique de nombreux acteurs, outre les familles et les intervenants eux-mêmes :

- **la Caisse d'allocations familiales (CAF) est l'un des intervenants majeurs sur le territoire qui s'inscrit bien au-delà de son rôle de financeur des modes de gardes**[4].

La CAF est aujourd'hui le premier interlocuteur des familles avant même la naissance de l'enfant. Elle a mis en place un certain nombre d'outils permettant d'analyser la demande de gardes d'enfants (ou même de la future demande de garde), l'analyse de l'offre par le soutien aux partenaires (associations, crèches, entreprises …), ainsi qu'aux relais (REAAP, LAEP, RAM, etc.).

- **Les Mairies** : premier acteur interpellé par les familles en recherche de solutions de mode de gardes, elles sont au plus près du territoire.

- **Les relais d'assistants maternels (RAM)** sont devenus, en vingt ans, des structures de référence sur le thème de l'accueil des enfants. Ouverts aux parents, aux assistants maternels et aux enfants, les RAM sont des lieux d'information, de rencontres et d'échanges, particulièrement bien implantés dans le paysage institutionnel du secteur de la petite enfance. L'accueil au domicile d'un assistant maternel est le plus fréquemment utilisé par les familles (18 % des enfants concernés contre 10 % en crèche collective). De plus, certains RAM s'ouvrent à la garde d'enfants à domicile et y ont été encouragés par la CNAF (circulaire de février 2011).

- D'autres structures ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des familles en matière de garde d'enfants, **les Conseils généraux,** en particulier avec le suivi exercé par **les PMI** et la formation obligatoire des assistants maternels.

- **La CDAJE** (Commission départementale de l'accueil des jeunes enfants), lorsqu'elle fonctionne, est une instance de réflexion, d'échange et d'appui aux institutions et structures intervenant dans le domaine de la petite enfance, faisant le lien entre le CG et la CAF. Composée de représentants du département, de la CAF, des mairies, d'associations, d'organismes privés gestionnaires de service d'accueil..., la CDAJE propose des mesures sur la cohérence des politiques et des actions en faveur de l'accueil des jeunes enfants, et notamment :
  - le recensement des solutions de mode de garde et des besoins des familles,
  - le développement adapté des modes d'accueil en fonction des territoires,
  - l'information et l'orientation des familles vers les dispositifs adéquats…

- Le lancement du **site mon-enfant.fr**, premier site national exclusivement dédié à la garde d'enfants, y contribue significativement.

- De la même manière, PAJEMPLOI avec **la PAJE** (prestation d'accueil du jeune enfant), a contribué, depuis son lancement en 2004, à un véritable soutien à la politique familiale et donc à élargir la liberté de choix du mode de garde et à réduire l'éloignement du marché du travail des parents : le nombre de familles parmi lesquelles l'un des parents a totalement arrêté de travailler pour s'occuper de ses enfants a considérablement diminué[5]. On a constaté alors un recours accru à la garde individuelle.

[4] Depuis 2007, afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et l'accueil pour les enfants âgés de moins de 3 ans et la demande des familles, 52 CAF ont initié, sur une partie de leur territoire, une offre de services visant à améliorer le rapprochement entre l'offre d'accueil des jeunes enfants et la demande. Les informations reçues sont jugées utiles par plus de 80 % des parents : il en résulte une amélioration de l'adéquation offre/demande liée à une bonne information des parents employeurs et à des démarches simplifiées (cf. « Les expérimentations petite enfance de la branche Famille », *L'E-ssentiel*, bilan CNAF, N°109, avril 2011)

[5] « La prestation d'accueil du jeune enfant : six ans après », *L'E-ssentiel*, bilan de la CNAF – Direction des statistiques, des études et de la recherche, N°106, janvier 2011

Les sources de recensement et d'information existent. Elles sont multiples, hétérogènes et traitent de sujets segmentés et à différents niveaux. Des réponses ont été apportées à de nombreuses situations que rencontrent, à un moment précis, les familles, sans permettre une étude globale évolutive des contraintes et événements familiaux.
La problématique s'inscrit dorénavant au niveau de la **synthèse des solutions**, en termes de compréhension des dispositifs aussi bien par les bénéficiaires que par les réseaux intermédiaires et de la possibilité d'adapter ces dispositifs à la réalité, par essence évolutive, des familles et des professionnels.

Le paradoxe aujourd'hui est que la volonté de protéger conduit souvent, involontairement, à « enfermer » les femmes dans une situation donnée, les familles dans leur organisation à une période considérée, les professionnels en fonction de leur lieu d'exercice ou de leur formation.

Pour exemples :
- La simplification de la déclaration et du règlement par télé déclaration qui contribuent à faciliter les démarches, se heurtent à des couvertures légales et conventionnelles de plus en plus complexes dont l'employeur n'a pas connaissance et dont, s'il n'applique pas correctement les textes, lui sont imputables devant le juge.
- Les formations, diplômes et même les noms des professionnels de la petite enfance n'ont pas de passerelles qui leur permettraient d'envisager une carrière et ainsi d'être reconnus et fidélisés dans le secteur de la petite enfance.

Un des principaux axes de tous les schémas de la petite enfance, auquel le **s**yndicat des **p**articuliers **e**mployeurs souscrit, est de mieux informer les familles employeurs. La recherche d'une **cohérence dans les modes d'intervention des institutions et des collectivités locales** est importante : la dispersion ne facilite pas la lisibilité des actions et le repérage de l'offre d'accueil par les particuliers.

Ceci implique également de **renforcer le rôle des relais opérationnels sur chaque territoire** en les ouvrant vers une mission plus large en direction de l'ensemble des dispositifs dont les modes de garde, sans sectarisme de l'opérateur.

PROPOSITIONS DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Un socle en deux axes complémentaires : INFORMATION et FORMATION

- **Une meilleure information des familles sur l'ensemble des dispositifs et modes d'accueil et sur leurs conséquences et la prise en compte de la nécessité de la mise en place d'une fluidité des parcours**

Première étape dans la sécurisation à apporter aux familles : leur fournir **une meilleure information sur l'ensemble des modes d'accueil**, leurs coûts, les aides qu'ils peuvent obtenir, mais également sur les modalités de la relation juridique qui les lie avec leurs intervenants, l'aide à la construction de complémentarités des modes de garde, afin de trouver **la solution la mieux adaptée à leurs besoins à un moment donné**. Il s'agit de constituer une information de qualité : objective, actualisée, donnant les précisions utiles sur les services offerts et facilitant une orientation rapide, pertinente au regard des besoins détectés, sur le statut des familles en tant que particuliers employeurs (de gardes d'enfants à domicile dont gardes partagées, d'assistants maternels) et/ou des usagers, de clients et/ou d'adhérents, sur leur statut de parents et d'employeurs. Mieux informées, les familles formulent des demandes de services davantage ciblées.

Or, **la première des sécurisations est la fiabilité juridique du lien entre l'intervenant à domicile et son employeur et la diffusion d'une information juridiquement juste**.

En effet, d'un côté le droit du travail se complexifie, avec des changements législatifs fréquents qui demandent une actualisation de l'information, avec un phénomène de « judiciarisation » qui gagne progressivement tous les domaines (formalités de fin de contrats et autres) et de l'autre, des outils de simplification proposés par les Administrations également ; en conséquence, les relais d'information doivent être renforcés en vue de répondre à toutes les demandes/ questions des particuliers et transmettre une information précise.

La dématérialisation permet certes l'économie des frais et un gain de temps considérable, mais transfert également des responsabilités des pouvoirs publics au bénéficiaire de services. Il faut donc que celui-ci soit soutenu.

Ne pouvant informer chaque famille, par principe isolée et en mouvements dans ses demandes, il nous paraît indispensable de **renforcer les réseaux existants** sur le territoire national (sans en créer d'autres) afin de leur permettre d'accéder à cette information de qualité, de les conforter dans leur rôle identifié de lieu ressources pour les parents, tout en préservant leur temps pour leurs autres missions.
Montés en compétences, ces réseaux sont à même de renseigner les familles.

C'est dans cet esprit que le **s**yndicat a mené des expérimentations qui répondent à cet axe auprès de relais sur plusieurs territoires.

- **Une amélioration de la qualité de l'accueil des enfants**

Si la première des qualités est la qualité du lien juridique qui lie l'employeur particulier au salarié, le recours à la garde individuelle reste confronté à la question de la **professionnalisation d'intervenants isolés.**
Là encore, les relais et en particulier les RAM offrent un cadre d'échanges des pratiques professionnelles. La formation initiale des assistants maternels qui incombe aux conseils généraux a permis d'inscrire ces professionnels dans une première démarche qui mériterait d'être

poursuivie. Mais la formation professionnelle continue relève des employeurs et les dispositifs restent encore longs, complexes et inaboutis.

Pour que les assistants maternels et les gardes d'enfants individuels aient accès à la formation, il convient qu'ils disposent d'une information complète et d'un accompagnement pour gommer les freins actuels tels qu'identifiés :

- Faciliter les dossiers administratifs des employeurs et des salariés ;
- Prendre en charge les enfants gardés pendant les temps de formation afin de permettre que ceux-ci se situent en temps de travail et que les parents ne « subissent » pas la formation du salarié en étant eux-mêmes pénalisés de leur temps de travail.

Les réseaux organisés, bien implantés sur le territoire, comme les RAM, les pôles petite enfance des Mairies…, constituent les partenaires incontournables d'une diffusion de l'information, étant au premier plan pour analyser les besoins des particuliers. Ces relais sont animés par des professionnels de qualité mais qui ne sont pas des spécialistes juridiques ou de la formation.

Par ailleurs, le travail non déclaré représente encore dans ces métiers une part non négligeable en volume et en masse salariale. Cette tendance qui risque de s'accroître du fait de budgets contraints doit être enrayée par la maîtrise des responsabilités connues de chacun.

→ **Le syndicat propose dès lors de soutenir des structures d'accueil et d'information en apportant un appui (juridique et technique) aux responsables de ces relais, en vue d'une diffusion d'une information homogène et de qualité aux parents**.

La lettre circulaire de la CNAF (février 2011), proposant d'ouvrir les RAM aux gardes d'enfants à domicile, est une grande avancée qui permet à cette démarche de **s'inscrire directement dans la politique nationale de la petite enfance et d'offrir des réponses concrètes aux institutions pour accompagner cette dernière**. Cette démarche pourrait également être élargie aux communes disposant d'un pôle enfance.

→ En associant information (outils diffusables aux familles/ hotline juridique réservée aux responsables de relais) et formation, la proposition du SPE s'adapte aux problématiques rencontrées par les responsables de la petite enfance directement en contact avec les familles dans le contexte de leur demande.

Consolider les temps de travail des salariés multi-employeurs

De nombreux salariés, garde d'enfants à domicile, sont multi employeurs, multi modes.

Créer un véritable secteur de la petite enfance milite pour :

1. La possibilité de **consolider les temps de travail des salariés qui le souhaitent**
   - ✓ Outils de gestion des temps de travail
   - ✓ Soutiens en matière de GRH
   - ✓ Emplois locaux : respect des lieux de travail/ lieux d'habitation

Différents relais devraient pouvoir être mobilisés en tenant compte de leurs cœurs de compétence et de leur implantation territoriale afin de tisser les liens nécessaires aux besoins de chacun.

En matière de **gestion de ressources humaines**, les collectivités, Mairies, les Conseils généraux, les Maisons de l'Emploi, tout comme les réseaux d'entreprises de services aux particuliers pourraient être mobilisés. En effet, il peut être profitable de faire bénéficier de services de GRH les

salariés et les particuliers qui ne sont pas toujours à même de gérer la complexité des parcours et des consolidations d'activités, la professionnalisation, le remplacement, etc.

Outils de gestion des temps de travail : Bourse de l'emploi, cet outil mis à disposition et géré par les relais (Mairies, RAM) permettrait d'organiser localement des offres et demandes, en mettant en relation les familles et les professionnels. Ces derniers, s'inscrivant dans ce processus, auront une proposition de soutien par les professionnels locaux et une inscription dans un parcours professionnalisant.

Cette **optimisation locale** des temps de travail permet de sortir ces métiers des « petits boulots » grâce à l'accompagnement des intervenants, à la réponse aux besoins des familles par la construction d'un « corps de professionnels locaux de la petite enfance ». Elle assurera une fidélisation des professionnels dans ces métiers, la reconnaissance de leur statut, la qualité de l'accueil et donc la confiance des familles.

2. **Créer des passerelles d'activités entre les modes d'intervention** (collectifs et individuels)

Parce qu'un assistant maternel déménage et ne peut plus recevoir d'enfants chez lui, son expérience de l'accueil des enfants devrait continuer à être précieuse pour des familles, quel que soit le mode de garde auquel ces familles ont recours.
Créer ces passerelles pendant que l'assistant maternel exerce permet des échanges de pratiques, de connaissances, de savoir-faire et d'évolutions individuelles.

3. **Reconnaître dans les différents secteurs les formations et diplômes en créant des « unités d'équivalences »**

Si chaque métier comprend des caractéristiques différentes en matière d'organisation, d'autonomie, de responsabilités, « l'accueil des enfants » reste au centre de ces nombreux métiers. Les cloisonnements étanches existants entre les formations et les diplômes ne conduisent pas à créer un corps de spécialistes de la petite enfance, pourtant nécessaire à notre pays et dont l'urgence ne cesse d'être rappelée dans tous les rapports.

Ce n'est qu'en créant ces équivalences que l'on permettra à chacun d'évoluer vers un métier connexe tout en restant dans le même secteur, aux professionnels de progresser tout en se professionnalisant dans le secteur de la petite enfance, et aux responsables des collectivités d'assurer les réponses adaptées à leurs territoires (en évitant de ne pas pouvoir ouvrir des crèches onéreuses en investissement, du fait du manque de personnel suffisant).

Axes stratégiques de la politique formation SAP

Les potentialités de croissance du secteur sont alors très fortes sous réserve :

- ✓ D'identifier la filière formation des services à la personne
- ✓ De mettre en place des partenariats pour ouvrir des formations initiales par alternance avec les différents opérateurs de la formation
- ✓ De conforter le réseau de centres de formation SAP
- ✓ De travailler sur les compétences clé dans le cadre de la formation continue des salariés
- ✓ De maîtriser les flux d'apprenants et les flux financiers
- ✓ De mobiliser les acteurs de la formation dans une démarche de progrès
- ✓ D'expérimenter la formation par alternance pour le secteur du particulier employeur

La pertinence de la formation par alternance dans les SAP et les freins actuels à son développement

Le bien-fondé de la formation par alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation) n'est plus à démontrer. Au regard des difficultés d'accès à l'emploi, elle offre aux futurs apprenants une expérience professionnelle concrète, une formation qualifiante, une rémunération. Toutes les branches professionnelles, qu'elles soient artisanales, industrielles ou de service, l'ont développé avec succès.

Actuellement, tous secteurs confondus, 600 000 personnes sont concernées par ce dispositif, mais le secteur des services à la personne est encore très peu représenté (de l'ordre de 1 pour 100), ce qui a pour conséquence de freiner sa croissance potentielle alors que la demande des ménages ne cesse de progresser.

Les qualifications les plus recherchées (80 % de niveau V) concernent l'entretien de la maison, la garde d'enfant et l'assistance aux personnes dépendantes. Elles constituent pour des publics sans qualification, quel que soit leur âge, la possibilité d'accéder à un emploi.

Les perspectives du secteur, aussi favorables soient elles, ne pourront se réaliser que **si un développement volontariste de la part des pouvoirs publics en faveur de l'alternance, et tout particulièrement de l'apprentissage, est engagé.**

En effet, les formations initiales existantes ne répondent que partiellement aux besoins en personnel qualifié. De plus, par sa pédagogie inductive, l'apprentissage et l'alternance sont adaptées au public concerné et au secteur. Pour ces métiers, l'apprentissage peut constituer une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), indispensable au développement du secteur.

1. ***Développer un réseau national 'petite enfance' pour répondre aux besoins de formation des salariés***
   - *Fidéliser les salariés pour le secteur de la garde d'enfant*
   - *Répondre aux objectifs qualitatifs par la montée en compétence des salariés*

2. ***Développer une alternance dédiée au secteur de la garde d'enfants au domicile***
   S'appuyer sur des expériences éprouvées qui vont dans le sens de la transversalité plutôt que créer une nouvelle forme d'alternance cloisonnée.

   Aujourd'hui, l'ensemble des formations existantes en France sont dédiées à la garde d'enfants en structures et non à domicile.
   - ***Projet novateur FESP** : Mise en œuvre d'une alternance spécifique au domicile (lundi, mardi, jeudi et vendredi matin en cours au CFA et le restant du temps dans la famille). Cette alternance qui n'existait pas auparavant a permis la signature de 850 contrats en 2012.*

3. ***Développer le contrat de professionnalisation chez le particulier :***
   - *Une cinquantaine de jeunes ont interrogés la FESP pour signer un contrat de professionnalisation directement dans le cadre du particulier employeur... cette proposition n'a pas pu être mise en œuvre car le dispositif de la formation chez les particuliers employeurs est aujourd'hui cloisonné et propriété d'un acteur.*

   - *Il existe un véritable axe de développement pour former des jeunes dans le cadre du secteur du particulier employeur ; en effet la formation additionnée au temps de travail chez le particulier permet de combiner un temps plein (cf. Protocole 16h + 19h).*